

Alf. Catulli

Salvatore Ferraro
Roberto...

Verbale di Accordo

In data 03 settembre 2014

tra Postecom Spa

e

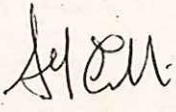
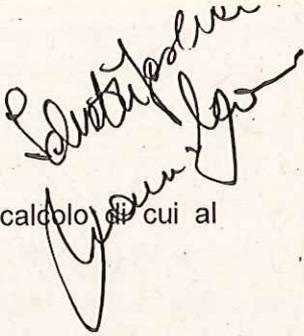
SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL, CONFSAL Com.ni, UGL Com.ni

Premesso che:

- il CCNL del 14 aprile 2011 ha disciplinato, in coerenza con le disposizioni di legge, la complessiva retribuzione fissa e variabile per i dipendenti di PosteCom S.p.A.;
- in tale quadro, il CCNL ha previsto il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- l'accordo relativo al Premio di Risultato di PosteCom S.p.A. è scaduto il 31 dicembre 2013;
- le attuali dinamiche dello scenario economico sono caratterizzate da un'ulteriore contrazione delle previsioni di crescita del PIL nazionale, e in particolare, nel primo semestre del corrente anno, dal manifestarsi di una riduzione dei ricavi nei mercati di riferimento del Gruppo Poste Italiane;
- nell'incontro del 22 luglio u.s., tra l'Amministratore Delegato del Gruppo PI e le Organizzazioni Sindacali, è stata rappresentata la necessità di sviluppare ulteriormente i punti di forza e intervenire nelle aree di maggior debolezza del Gruppo;
- considerata la fase di transizione necessaria per l'esame e l'avvio del Piano industriale le Parti, fermo restando quanto previsto nel paragrafo "Sistema di relazioni Industriali" di seguito descritto, ritengono opportuno definire un'intesa sul PDR di durata limitata al 2014;
- con il presente accordo, le Parti intendono favorire il pieno coinvolgimento di tutte le risorse professionali affinché si intensifichino gli sforzi, nel secondo semestre, sia sul versante della qualità del servizio sia su quello dell'attenzione al cliente finalizzati ad assicurare gli sfidanti obiettivi di redditività aziendale per l'anno 2014;

Per quanto sopra, le Parti confermano la valenza strategica del sistema premiante quale strumento di diffusione, condivisione degli obiettivi d'impresa nonché di coinvolgimento dei lavoratori al raggiungimento dei risultati.

Luigi...
Simone...
Roberto...
Roberto...
Roberto...
Roberto...
Roberto...
Roberto...
Roberto...

  
erogazione del premio, nella misura spettante secondo le modalità di calcolo di cui al presente Accordo.

- c) La corresponsione del premio avverrà sulla base dei seguenti criteri:

Anticipazione

Con le competenze del mese di settembre 2014, corresponsione con riserva a titolo di anticipazione delle risultanze attese per l'anno di riferimento, di una quota pari al 50% dell'importo economico complessivo del premio indicato nelle tabelle allegate corrispondente al target 100%.

Conguaglio

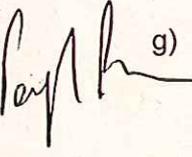
Con le competenze del mese di giugno 2015 ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio, liquidazione del conguaglio degli importi complessivi di premio relativi al 2014, pari alla differenza, positiva o negativa, tra l'importo spettante a livello individuale e quanto già erogato a titolo di anticipo per l'anno considerato. In tale sede verrà effettuato l'eventuale recupero delle somme anticipate e il riproporzionamento pro-quota con le modalità previste ai successivi punti e)

- d) L'erogazione del premio avverrà esclusivamente nel caso in cui si sia raggiunta la soglia di accesso dell'indicatore individuato.

- e) Per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del premio al personale con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, si conviene:

- ✓ che ogni giornata di assenza dal servizio - fatta eccezione di quelle per ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività sopresse, permessi retribuiti concessi a vario titolo, permessi sindacali, infortuni sul lavoro, malattie dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del CCNL e ricoveri ospedalieri, ivi ricomprendendo i periodi di prognosi che vi si riconnettono, nonché congedo di maternità per un periodo di cinque mesi, ed eventuali periodi di interdizione anticipata - riduce il premio di 1/260 nei confronti del personale che effettua un orario distribuito su 5 giorni lavorativi settimanali, dell'importo unitario annuo lordo stabilito nelle tabelle allegate in base ai livelli retributivi ed alle strutture di riferimento ivi indicate;
- ✓ che le predette decurtazioni del premio in ragione delle assenze, ove già non effettuate sulle anticipazioni corrisposte nell'anno, saranno operate sul saldo che verrà regolato con lo stipendio del mese di giugno nonché per la parte residua, ove il predetto saldo non risultasse capiente, sugli stipendi dei mesi successivi, entro il limite mensile di 1/5 degli stipendi medesimi;
- ✓ nel caso di inizio del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e di apprendistato in corso d'anno, il premio compete in ragione dei giorni di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno medesimo;
- ✓ nel caso di passaggio al livello retributivo superiore nel corso dell'anno, il premio compete pro-quota in relazione agli specifici periodi di permanenza in ciascun livello. Analogo criterio si applica in caso di passaggio a diversi settori di attività.

- f) Non risulta destinatario del premio di risultato il personale interessato dai sistemi di incentivazione manageriale e assimilati.

-  g) Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, per la determinazione dell'erogazione effettiva, il valore dell'importo del premio sarà commisurato alla durata effettiva della prestazione lavorativa.


Snoomp
Pugor

Le Parti, in coerenza con quanto previsto dall'accordo sottoscritto a livello Confederale in data 28 giugno 2011, si danno reciprocamente atto che, al fine di garantire l'esigibilità delle previsioni di cui alla presente intesa per il suo complessivo arco di vigenza, le previsioni medesime non potranno costituire oggetto di conflittualità né a livello nazionale né a livello territoriale.

Ai sensi dell'art. 3 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, l'Azienda dichiara che le previsioni del presente accordo sono conformi alle disposizioni del citato DPCM e del DPCM del 19 febbraio 2014 ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art. 1 del DPCM del 19 febbraio 2014 e che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione di tali accordi costituiscono retribuzione di produttività, ai sensi dell'art. 2 del DPCM del 22 gennaio 2013.

PosteCom S.p.A.

Alfonso Colucci

[Signature]
SLC CGIL

SLP CISL *[Signature]*

UILposte *[Signature]*

FAILP CISAL *[Signature]*

CONFSAI Com.ni *[Signature]*

UGL Com.ni *[Signature]*

Simone Pizzani
[Signature]

[Signature] *Roberto Ciambra*

IMPORTI UNITARI PREMIO 2014

Allegato 1

DIREZIONE STAFF (*)	LIVELLO	PREMIO 2014
	F	786,00
	E	1.059,97
	D	1.197,40
	C	1.197,40
	B	1.226,82
	A2	1.882,37
	A1	2.478,82

Customer Care	LIVELLO	PREMIO 2014
	D	2.115,96
	C	2.212,55
B	2.266,97	

PRODUZIONE	LIVELLO	PREMIO 2014
	F	922,57
	E	1.419,54
	APPRENDISTI D	1.297,88
	D	1.526,93
	C	1.603,55
	B	1.642,98
	A2	1.968,07
	A1	2.564,53

(*) Amm.&Controllo, Legale, Risorse Umane e Comunicazione, Acquisti e Servizi

Schettini

Giannuzzi

[Signature]

Finocchio
F. S. S.

Adriano

Roberto

[Signature]

Simone

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Funzione di 1° livello	Funzione di 2° Livello	Funzione di 3° Livello	Tipologia
AMMINISTRAZIONE CONTROLLO E LEGALE	Controllo di Gestione e Contabilità Industriale		Staff
	Contabilità e Bilancio		Staff
	Legale		Staff
ACQUISTI E SERVIZI GENERALI	Acquisti Corporate, Servizi Professionali e Generali		Staff
	Acquisti Tecnologici		Staff
RISORSE UMANE E QUALITA'			Staff
BUSINESS DEVELOPMENT			Staff
VENDITE	Vendite Nord		Produzione
	Vendite Centro		Produzione
	Vendite Sud		Produzione
	Prevendita		Produzione

Al Pich

Z...

*Selva...
S...*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

26/08/14

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Amal

Setell

2

Funzione di 1° livello	Funzione di 2° Livello	Funzione di 3° Livello	Tipologia
SICUREZZA	Sicurezza delle Informazioni e Security Innovation Lab		Staff
	Sicurezza Operativa		Staff
MARKETING	eCommerce	Business Development	Staff
		Gestione offerta eCommerce	Staff
	Cloud, Progetti Speciali e CA	Servizi finanziari digitali e prodotti di CA	Staff
		Cloud Computing e sviluppo offerta	Staff
		Gestione progetti	Staff
		Fiscalità	Staff
	Comunicazioni Digitali		Staff
			Staff
	Canale Online	Sviluppo Canali	Staff
		Progettazione front-end	Staff
Editoriale		Staff	
Pianificazione e monitoraggio	Social Network	Staff	
		Staff	

Setell
Amal
Setell

25/08/14

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Sepom

Zenni

Albi

Funzione di 1° livello	Funzione di 2° Livello	Funzione di 3° Livello	Tipologia	
INGEGNERIA E SVILUPPO SOLUZIONI TECNOLOGICHE	Ingegneria dei Servizi Digitali, Progetti Speciali e Soluzioni Integrate	Servizi Digitali ed Ibridi	Produzione	
	Ingegneria dei Servizi Canale Online e eCommerce	Progetti Speciali e Soluzioni Integrate	Produzione	
	Technical Planning	Canale Online	Produzione	
		eCommerce	Produzione	
		Canale Online, Servizi eCommerce e Servizi Finanziari Online	Produzione	
		Servizi Digitali e Ibridi.	Produzione	
		Servizi Postali, Progetti Speciali e Servizi in accreditamento	Produzione	
		Definizione Standard e Progetti internazionali	Produzione	
		Sviluppo Applicazioni	Produzione	
		Test e Collaudi	Produzione	

John G. ...
James ...

Final ...
2014

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Allegato

SEP 2011

2011

Funzione di 1° livello	Funzione di 2° Livello	Funzione di 3° Livello	Tipologia
ESERCIZIO	Pianificazione, Monitoraggio e Architetture	Architetture	Produzione
		Project Management	Produzione
		Monitoraggio	Produzione
		Offering e accounting	Produzione
	Servizi Sistemistici	Network & Security	Produzione
		Database Administration	Produzione
		Frontline	Produzione
		Sistemi e Middleware Windows	Produzione
		Sistemi e Middleware Unix	Produzione
	Gestione Applicativa	Sistemi e Middleware Mail	Produzione
		Servizi Poste.it	Produzione
		Servizi Finanziari	Produzione
		Servizi Infragrappo	Produzione
		Servizi Certification Authority	Produzione
		Presidio Primo Livello	Produzione
	Service Owner	Produzione	

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Giugno

[Signature]

Funzione di 1° livello	Funzione di 2° Livello	Funzione di 3° Livello	Tipologia
SERVIZI AL CLIENTE	Customer Care		Sportellera
	Pianificazione e Controllo Operazioni		Produzione
	Provisioning Servizi		Produzione

Ami
Ag. C.
Safety Group
Gen. C.

Giuseppe
Amoretti
Luca
Adriano
Imogene

Roberto
Luca
Imogene
Luca
Roberto